

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata Manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Yuliani, 2018).

Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Manusia memiliki akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam aktivitasnya di perusahaan. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pegawai.

Kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi (Komalasari et al., 2015). SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan (Ananda et al., 2019).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi : pengetahuan,keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut. Dengan demikian perusahaan (bisnis) berkewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di perusahaan itu agar mereka memiliki kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka dan secara bersama-sama dengan dipimpin

oleh direktur dan para manajer mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan

Efektivitas kerja adalah “sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah di tetapkan, di mana penetapan sasaran–sasaran dan tujuan– tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Dita, 2022). Untuk mengetahui efektivitas dan tingkat ketercapaian dari pelatihan maka dilakukan langkah evaluasi, Evaluasi dilakukan bukan hanya ada akhir pelatihan saja karena evaluasi merupakan mata rantai dari sistem pelatihan dimana dilakukan sebelum pelatihan, pada saat pelatihan dan setelah pelatihan (Hayati et al., 2021).

Pada dasarnya produktivitas bukan semata–mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak–banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya (Liyan, 2019). Pegawai yang mengikuti pembinaan atau pelatihan maka akan dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya, sehingga oleh karena keahlian yang dia miliki pegawai tersebut akan menunjukkan kualitas kerjanya sesuai dengan bidang yang pegawai tersebut kuasai. Adanya kualitas kerja akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan adanya pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien di dalam organisasi tersebut.

Pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDMnya. Peningkatan kualitas SDM diharapkan akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, dimana pekerjaan yang dapat dilakukan dengan efektif akan meningkatkan kinerja karyawaan.

Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan

yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif.

Perusahaan perlu mempersiapkan karyawan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya baik secara cepat maupun secara tepat, agar perusahaan dapat menunjang pembangunan perusahaan atau kemajuan perusahaan maka perlu dipersiapkan tenaga yang profesional untuk menanganinya, mempersiapkan karyawan ini harus didasarkan pada segi kuantitas maupun segi kualitas. Dengan diselenggarakannya pelatihan yang berencana, terarah, bertahap dan terus menerus, merupakan satu cara yang efektif dan efisien untuk merubah keterampilan dan kemampuan karyawan agar lebih meningkat dari sebelumnya (Anjarwati et al., 2020). Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kerja organisasi yang baik dan buruk, Kualitas pekerjaan suatu organisasi tergantung pada kualitas pekerjaan karyawannya di mana setiap karyawan adalah motor untuk menjalankan suatu perusahaan. Pekerjaan yang berkualitas baik dari karyawan akan berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran yang perusahaan (Utama, 2019).

Pelatihan adalah proses pendidikan sekilas yang menggunakan mekanisme sistematis dan terorganisir sehingga daya non manajerial menggali pengetahuan dan keterampilan teknis untuk misi tertentu (Anjarwati et al., 2020). Pelatihan kerja merupakan serangkaian prosedur yang dilakukan dengan terencana dalam bentuk dorongan kepada seseorang atau tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga ahli/profesional dalam durasi tertentu yang bermaksud untuk menambah kemampuan dalam bidang tertentu.

Tabel 1.1 Data Calon Siswa BLK 2023

| DATA KEJURUAN | CALON SISWA BLK 2023 | | |
|----------------------|-----------------------------|-------------|--------------------|
| | P | L | TOTAL SISWA |
| ELEKTRONIKA | 200 | 150 | 350 |
| LISTRIK | 110 | 350 | 460 |
| ADMINISTRASI | 985 | 390 | 1375 |
| TIK | 282 | 265 | 547 |
| OTOMOTIF | 455 | 890 | 1345 |
| LAS | 50 | 720 | 770 |
| MANUFAKTUR | 310 | 580 | 890 |
| BARISTA | 380 | 210 | 590 |
| TATA RIAS | 250 | 20 | 270 |
| GARMEN | 450 | 50 | 500 |
| TOTAL | 3472 | 3625 | 7097 |

Berdasarkan tabel 1.1 data calon siswa yang sudah ada pada BLK terdapat 10 Jurusan, terdiri dari Elektronik berjumlah 350 siswa, Listrik berjumlah 460 siswa, Administrasi berjumlah 1375 siswa, TIK berjumlah 547, Otomotif berjumlah 1345, Las berjumlah 770, Manufaktur berjumlah 890, Barista berjumlah 590, Tata Rias berjumlah 270, Garmen berjumlah 500. Dalam penerimaan calon siswa Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang, melakukan beberapa seleksi dengan tes psikotes dan interview.

Menurut penelitian terdahulu, permasalahan yang muncul pada analisis efektivitas siswa balai latihan kerja Kabupaten Karawang yaitu efektivitas siswa balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas. Penulis bertujuan ingin mengetahui data pada siswa balai latihan kerja apakah termasuk efektivitas untuk meningkatkan kompetensi siswa. Hal ini sehubungan dengan perusahaan yang menolak untuk usia 22 tahun atau lebih dengan alasan tidak efektif. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan, dalam upaya untuk mempertahankan kinerja yang baik, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM (Anjarwati et al., 2020).

Tabel 1. 2 Data seluruh siswa Balai Latihan Kerja Tahun 2023

| KEJURUAN | P | L | TOTAL SISWA | USIA | | | | PENDIDIKAN | | | SISWA LULUS UJI KOMPETENSI BNSP | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|------------|-------------|----------|---------------------------------|-------------|---------------|
| | | | | 18 - 20 | 21 - 30 | 31- 40 | >40 | SMP | SMA /SMK | D3 | S1 | Percentase | |
| ELEKTRONIKA | 133 | 87 | 220 | 158 | 61 | - | - | - | 197 | - | 23 | 179 | 81,36 |
| LISTRIK | 68 | 233 | 301 | 246 | 54 | 1 | - | 5 | 285 | - | 11 | 250 | 83,05 |
| ADMINISTRASI | 785 | 193 | 978 | 863 | 115 | - | - | - | 968 | - | 10 | 810 | 82,82 |
| TIK | 142 | 161 | 303 | 273 | 30 | - | - | - | 296 | - | 7 | 250 | 82,50 |
| OTOMOTIF | 218 | 664 | 882 | 781 | 101 | - | - | - | 880 | - | 2 | 650 | 73,69 |
| LAS | 10 | 406 | 416 | 381 | 35 | - | - | - | 401 | - | 15 | 365 | 87,74 |
| MANUFAKTUR | 126 | 373 | 499 | 489 | 11 | - | - | - | 493 | - | 6 | 419 | 83,96 |
| BARISTA | 307 | 179 | 486 | 389 | 97 | - | - | - | 486 | - | - | 470 | 96,70 |
| TATA RIAS | 138 | 3 | 141 | 34 | 30 | 70 | 7 | 7 | 134 | - | - | 135 | 95,74 |
| GARMEN | 236 | 5 | 241 | 36 | - | 175 | 30 | 30 | 211 | - | - | 225 | 93,36 |
| TOTAL | 2163 | 2304 | 4467 | 3650 | 534 | 246 | 37 | 42 | 4391 | 0 | 74 | 3753 | 86,09% |
| | | | | | 4467 | | | | 4467 | | | 3753 | 86,09% |

Berdasarkan tabel di atas data yang di peroleh pada tahun 2023 menunjukan bahwa total seluruh siswa BLK dari 10 jurusan berjumlah 4467. Menurut peneliti, pada data tahun 2023 tidak termasuk efektif di karena total keseluruhan data siswa 4467, sedangkan data siswa yang kompeten lulus uji kompetensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) berjumlah 3753.

Berdasarkan uraian di atas, Kemampuan siswa di balai latihan kerja sebelum mengikuti pelatihan bisa bervariasi tergantung pada program pelatihan yang mereka ikuti dan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja sebelumnya. Balai latihan kerja memiliki berbagai program pelatihan yang dirancang untuk mempersiapkan siswa dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja di berbagai industri atau sektor.

Sebagian besar siswa yang mendaftar untuk pelatihan di balai latihan kerja mungkin memiliki dasar pengetahuan atau pengalaman kerja yang terbatas dalam bidang yang akan mereka pelajari. Oleh karena itu, program pelatihan tersebut biasanya dirancang untuk memulai dari dasar-dasar dan membangun kemampuan siswa secara bertahap hingga mereka siap untuk terjun ke dalam pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan yang mereka ikuti.

Namun, ada juga siswa yang mungkin telah memiliki pengetahuan atau keterampilan tertentu sebelumnya, dari pendidikan formal sebelumnya, pengalaman kerja, atau pelatihan lainnya. Dalam kasus ini, balai latihan kerja dapat menyesuaikan program pelatihan mereka untuk mengakomodasi tingkat keahlian yang berbeda di antara siswa.

Bahwa motivasi, komitmen, dan kemauan untuk belajar juga merupakan faktor penting dalam menentukan kompetensi siswa di balai latihan kerja. Siswa yang berdedikasi dan aktif dalam mengikuti pelatihan biasanya akan memiliki hasil yang lebih baik daripada mereka yang kurang berpartisipasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan mix method. Pendekatan mix method research design merupakan suatu proses pengumpulan, analisis, dan menggabungkan hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian utuh (Creswell & Clark, 2015, hlm. 1088). Mix method dirancang secara bersamaan dengan tujuan mendapatkan data dan memperoleh pertanyaan serta jawaban dari sebuah penelitian. Ditegaskan pula dengan pernyataan Sugiyono (2014, hlm. 404) bahwa mix method (metode campuran) merupakan metode penelitian yang mengintegrasikan antara kuantitatif dan kualitatif secara berdampingan agar memperoleh data yang komprehensif, valid, reliabel, dan objektif. fakta berdasarkan cara pandang kerangka berpikir tertentu pada saat penelitian dilakukan. Penelitian ini memiliki Variabel X yaitu Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Terhadap Y Kompetensi Siswa.

Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai efektivitas siswa balai latihan kerja Kabupaten Karawang dalam meningkatkan Kompetensi. dengan judul “Efektivitas Program Pelatihan Kejuruan Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang Dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa Menggunakan Mix metode”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah peneliti dari beberapa faktor :

1. Efektivitas program pelatihan dan kompetensi siswa Balai Latihan Kerja (BLK) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

2. Faktor yang mendukung kompetensi siswa Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi siswa BLK di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana program pelatihan kejuruan balai latihan kerja kabupaten karawang terhadap peningkatan kompetensi siswa?
2. Bagaimana pengaruh efektivitas program pelatihan kejuruan balai latihan kerja kabupaten karawang terhadap peningkatan kompetensi siswa?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui Efektivitas program pelatihan kejuruan balai latihan kerja kabupaten karawang terhadap peningkatan kompetensi siswa
2. Mengetahui pengaruh program pelatihan kejuruan balai latihan kerja kabupaten karawang terhadap peningkatan kompetensi siswa.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti memberikan pembatasan masalah yaitu mengenai :

1. Penelitian ini melibatkan Siswa Balai Latihan Kerja pada 10 jurusan sebagai peserta yang mengikuti program pelatihan di BLK Kabupaten Karawang.
2. Penelitian ini dilakukan Kepada Siswa Balai Latihan Kerja Pada data tahun 2023.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi siswa, guru, sekolah dan peneliti, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis, diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kompetensi siswa .

2. Manfaat Praktis

Bagi BLK : Sebagai bahan evaluasi bagi BLK dalam memberikan pengetahuan mengenai efektivitas Balai Latihan Kerja (BLK) dalam meningkatkan kompetensi siswa peserta pelatihan di BLK tersebut pada perusahaan.



